



UNIVERSIDAD DE LA RIOJA

TRABAJO FIN DE ESTUDIOS

Título

Crisis del sindicalismo y su repercusión sobre la juventud.

Autor/es

NICOLÁS STEVEN SOLER FERNÁNDEZ

Director/es

M^a CARMEN SABATER FERNÁNDEZ

Facultad

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Titulación

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Departamento

CIENCIAS HUMANAS

Curso académico

2019-20



Crisis del sindicalismo y su repercusión sobre la juventud., de NICOLÁS
STEVEN SOLER FERNÁNDEZ

(publicada por la Universidad de La Rioja) se difunde bajo una Licencia Creative
Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 3.0 Unported.
Permisos que vayan más allá de lo cubierto por esta licencia pueden solicitarse a los
titulares del copyright.



**UNIVERSIDAD
DE LA RIOJA**

TRABAJO FINAL DE GRADO

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

**Crisis del sindicalismo y su repercusión sobre
la juventud.**

**Trade unionism crisis and its impact on
youth.**

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Curso 2019-2020

Alumno: Nicolás Steven Soler Fernández

Tutora: Carmen Sabater

PALABRAS CLAVE: Sindicato, estado de bienestar, sindicalismo, negociación colectiva, precariedad laboral.

RESUMEN

El proyecto presentado trata de abordar la situación del sindicalismo en la actualidad, ya que el diálogo social entre el Gobierno Español y los agentes sociales (empresas y sindicatos) se ha ido deteriorando considerablemente desde el inicio de la crisis del año 2008, implicando una menor participación de los sindicatos en las negociaciones de materia laboral, las cuales afectan o favorecen a todos los trabajadores. Resulta vital describir a los sindicatos más representativos a nivel nacional (UGT y CC.OO), al modelo corporativista español como garantía del estado de bienestar y la evolución de los pactos sociales entre los distintos agentes sociales en la última década. Además, la relación entre jóvenes y sindicatos resulta lejana debido a factores como: la falta de adaptación de los sindicatos a la nueva realidad laboral derivada de la aprobación de reformas laborales como la de 2010 y 2012, las consecuencias de la crisis financiera de 2008, el avance desmesurado de la tecnología; y por otro lado por la falta de interés de los jóvenes por los aspectos laborales ya que dan por hecho que su futuro profesional va a ser inestable y mal retribuido.

KEYWORDS: Trade union, welfare state, trade unionism, collective bargaining, job insecurity.

ABSTRACT

This project tries to address the situation of trade unionism at present, since the social dialogue between the Spanish Government and the social agents (companies and unions) has been deteriorating considerably since the beginning of the crisis of 2008, involving a smaller union participation in labor negotiations, which affect or favor all workers. Therefore, it is vital to describe the most representative unions at national level (UGT and CC.OO), the Spanish corporatist model as a guarantee of the welfare state and the evolution of social pacts between the different social agents in the last decade. In addition, the relationship between young people and unions are far due to factors such as the lack of adaptation of unions to the new labor reality derived from the approval of labor reforms such as 2010 and 2012, the consequences of the financial crisis of 2008, the excessive progress of technology; and on the other hands because of the lack of interest of young people in the labor matters since they assume that their professional future will be unstable and badly paid.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
JUSTIFICACIÓN	3
OBJETIVOS DEL ESTUDIO	4
FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	4
2. ESTADO DE LA CUESTIÓN	5
SINDICALISMO	5
MARCO NORMATIVO DE LA LIBERTAD SINDICAL	6
SINDICATOS MÁS REPRESENTATIVOS DE ESPAÑA	9
MODELO CORPORATIVISTA ESPAÑOL	10
CUADRO DE LA EVOLUCIÓN DE LOS PACTOS SOCIALES EN ESPAÑA DESDE 2008	12
REFORMA LABORAL 2012 MEDIANTE RD 3/2012	14
3. JUVENTUD Y SINDICATOS	18
PRECARIADO	19
SINDICATOS DEDICADOS A LA JUVENTUD	20
DIFERENCIAS EN LAS FRANJAS DE EDAD DE LOS AFILIADOS DE UGT Y CC.OO	21
4. MARCO METODOLÓGICO	23
5. ANÁLISIS DE DATOS	24
6. CONCLUSIONES	26
7. BIBLIOGRAFÍA	28
8. ANEXO	31

1. INTRODUCCIÓN

JUSTIFICACIÓN

El Estado de Bienestar se fundamenta en los sindicatos, pues en el siglo XX fueron quienes lograron el reconocimiento de los derechos de los trabajadores frente a los empresarios, a través de la movilización de sus afiliados, unido a la existencia de una fuerte conciencia colectiva en ese plano concreto social, político y económico.

En rasgos generales, los sindicatos han perdido autonomía en la toma de decisiones a la vez que fuerza social y credibilidad; y la fuente de problemas para estas organizaciones aumenta cuando el gobierno en funciones abandona el diálogo social para atender a las presiones comunitarias provenientes de Europa.

Como consecuencias surge la pérdida de confianza de los trabajadores hacia ellos, además del alejamiento del diálogo social entre gobierno, sindicatos y empresarios; un Estatuto de los Trabajadores vulnerado por el vaivén de la economía nacional e internacional y la incapacidad de afrontar los problemas de los distintos sectores económicos del país.

En cuanto a los jóvenes de nuestro país, cuentan con una de las tasas de paro más altas de Europa, realizando trabajos caracterizados por condiciones laborales precarias, poca duración e inseguridad de permanencia. Su incorporación al mercado laboral es tardía, por lo que esto repercute en el contacto con los sindicatos, ya que son considerados como algo poco necesario hasta que se tiene un recorrido laboral de varios años.

Por estos motivos, como nuevas generaciones que vamos a empezar a formar parte de la población activa, considero oportuno concienciar a la juventud sobre la importancia que tienen los sindicatos, cuáles son sus orígenes, su papel como agente social y participante en las negociaciones colectivas. En otras palabras, la afiliación a estas organizaciones, como instrumentos útiles frente a la vulneración de nuestros derechos como trabajadores.

OBJETIVOS DEL ESTUDIO

Con esta investigación lo que se pretende es conocer si el diálogo social entre los distintos agentes sociales puede seguir existiendo de forma que participen todos en la mesa negociadora, ya que el Estado de Bienestar se fundamenta en la colaboración de estos agentes que disponen de los recursos necesarios para contribuir en la construcción de una sociedad justa y equitativa, según las bases del modelo corporativista español.

Por otro lado, conocer la participación de los jóvenes en materia sindical. Para ello tendré que recabar información sobre cuáles son los objetivos prioritarios de los sindicatos, y atender si los jóvenes están entre ellos. En relación con ello, me interesa conocer la afiliación de este conjunto dentro de los sindicatos más representativos a nivel estatal.

Una vez obtenida la información, interesa contrastar mis hipótesis con la información recabada.

FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS

Problemas que han mermado el diálogo social entre Estado, empresarios y sindicatos, y el interés de los jóvenes sobre los sindicatos actualmente:

1. Crisis económica de 2008.
2. Reformas laborales de 2010 y 2012 a través del RD 3/2012 ejecutadas unilateralmente por el Estado.
3. Auge del neoliberalismo favoreciendo a las grandes empresas.
4. Cambio del modelo de trabajo, flexible inestable, fácil despido y precarias condiciones laborales.
5. Rápido cambio tecnológico que implica la pérdida de muchos puestos de trabajo.

2. ESTADO DE LA CUESTIÓN

SINDICALISMO

Para abordar la investigación, resulta crucial conocer el significado de la palabra Sindicato; según la OIT se trata de *"organizaciones con espíritu democrático que se dedican a negociar con los empleadores las condiciones laborales de los trabajadores, siendo los pilares que garantizan la existencia del Estado de bienestar. Cada sindicato representa a sus afiliados con el fin de defender sus intereses y derechos sin olvidar de que en términos generales aboga por cualquier trabajador. También se encargan de impulsar las negociaciones colectivas con las empresas o grupos empresariales, tratando temas tales como el salario, vacaciones, capacitación y licencias..."* (OIT, 2019).

En nuestra Constitución Española de 1978 se definen como *"organizaciones que contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales de los trabajadores. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley, y su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos"* (Artículo 7, C.E.)

Una vez nombrado al sindicato, resulta vital conocer que el sindicalismo es un movimiento nacido en el siglo XIX y al mismo tiempo se trata de un sistema, que permite la representación de los trabajadores a través de una institución a la cual se le denomina sindicato. Su objetivo consiste en optimizar la situación de los trabajadores dentro del mercado laboral, por lo que su directiva se encarga de elaborar y planificar detalladamente las negociaciones con las autoridades laborales del gobierno, así como también con las empresas, con el fin de obtener mejoras en el trabajo (incremento de salarios, reducción de trabajo, mayor protección social y ante el despido...)

Los sindicatos fueron imprescindibles en Europa tras la Segunda Guerra Mundial, durante la lucha por los derechos laborales y en la expansión del Estado de Bienestar. *Siempre se les ha relacionado con partidos políticos comunistas o socialdemócratas, promotores de las protestas y participaciones en las negociaciones de dichos derechos en la etapa de los años gloriosos del Capitalismo y del Estado de Bienestar (1945-1975). Durante esta etapa, se convirtieron en actores institucionalizados dentro de los procesos de concertación social y vieron cómo sus funciones quedaban legitimadas por las normas reguladoras según el modelo corporativo de cada país. Sin*

embargo, a raíz de la crisis económica de mediados de los años 70 y la aparición del neoliberalismo, el papel de los sindicatos se vio cuestionado (Gago, A., 2012).

En la última década la historia se repite de nuevo con la crisis de 2008 derivaba del estallido de la burbuja inmobiliaria de EE.UU, con la diferencia de que no sabemos con certeza si los sindicatos podrán volver a desempeñar ese rol inicial frente al nuevo tipo de modelo de trabajo, la globalización, las nuevas tecnologías, el neoliberalismo, las políticas de recesión por parte de los gobiernos...

MARCO NORMATIVO DE LA LIBERTAD SINDICAL

La libertad sindical, de acuerdo con la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, tiene como titulares exclusivos a los sindicatos de los trabajadores. Se encuentra reconocida como un derecho fundamental en la generalidad de los ordenamientos jurídicos, ya que constituye un valor democrático propio de un Estado de Derecho, especialmente protegida y garantizada dentro de los mismos.

Normas nacionales:

Constitución Española de 1978.

“Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a formar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato” (art. 28.1, Constitución Española).

Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

“Todos los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales” (art. 1.1, LOLS).

“La libertad sindical comprende:

a) El derecho a fundar sindicatos sin autorización previa, así como el derecho a suspenderlos o a extinguirlos, por procedimientos democráticos.

b) El derecho del trabajador a afiliarse al sindicato de su elección con la sola condición de observar los estatutos del mismo o a separarse del que estuviese afiliado, no pudiendo nadie ser obligado a afiliarse a un sindicato.

c) El derecho de los afiliados a elegir libremente a sus representantes dentro de cada sindicato.

d) El derecho a la actividad sindical” (art. 2.1, LOLS).

“Las organizaciones sindicales en el ejercicio de la libertad sindical, tienen derecho a:

a) Redactar sus estatutos y reglamento, organizar su administración interna y sus actividades y formular su programa de acción.

b) Constituir federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales, así como afiliarse a ellas y retirarse de las mismas.

c) No ser suspendidas ni disueltas sino mediante resolución firme de la Autoridad Judicial, fundada en incumplimiento grave de las Leyes.

d) El ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella, que comprenderá, en todo caso, el derecho a la negociación colectiva, al ejercicio del derecho de huelga, al planteamiento de conflictos individuales y colectivos y a la presentación de candidaturas para la elección de Comités de Empresa y Delegados de Personal, y de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas, en los términos previstos en las normas correspondientes” (art. 2.2, LOLS).

Estatuto de los Trabajadores.

“Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de: (art. 4.1. b, ET).

b) Libre sindicación”.

“No discriminación en las relaciones laborales por adhesión o no a sindicatos” (art. 17.1, ET).

Normas internacionales:

También está protegida por:

Constitución de la OIT (1919).

Declaración de Filadelfia de la OIT (1944).

Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998).

Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948).

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (número 87).

Respalda el derecho de los trabajadores y de los empresarios a constituir las organizaciones que consideren necesarias, sin que puedan ser disueltas o suspendidas por vía administrativa, así como el de afiliarse a las mismas sin autorización previa. También pueden crear federaciones y confederaciones, afiliarse a ellas y estas pueden afiliarse a su vez a organizaciones internacionales.

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (número 98).

Los trabajadores deben estar protegidos contra todo acto de discriminación antisindical en su puesto de trabajo, y las organizaciones de trabajadores y empresarios deberán gozar de una protección contra actos de injerencia; las más comunes se producen cuando uno o varios empresarios crean y financian económicamente organizaciones de trabajadores. Este convenio ampara al mismo tiempo el derecho a la negociación colectiva.

Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (número 135).

Los protege frente al despido por su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades correspondientes, de su afiliación al sindicato o de su participación en la actividad sindical siempre que actúen bajo las leyes; además la empresa debe otorgarles la ayuda necesaria para realizar sus funciones de forma eficaz.

Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (número 141).

Todas las categorías de trabajadores rurales (tanto por cuenta ajena como propia) tienen el derecho de constituir sin autorización previa las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a las mismas, con la sola condición de observar sus estatutos. Deberán tener un carácter independiente y voluntario, y permanecer libres de toda injerencia, coerción o represión.

Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (número 151).

Los funcionarios disfrutarán de la protección contra los actos de discriminación antisindical en relación con su empleo, y sus organizaciones gozarán de total independencia respecto de las autoridades públicas, así como de una adecuada protección contra todo acto de injerencia de una autoridad pública en su constitución, funcionamiento o administración.

SINDICATOS MÁS REPRESENTATIVOS DE ESPAÑA

La Ley Orgánica de Libertad Sindical, reconoce *“una singular posición jurídica” a los sindicatos calificados como más representativos, tanto de participación institucional como de acción sindical* (art. 6.1 LOLS).

Para ser más representativos deben obtener en las elecciones sindicales al menos un 10% del total de delegados de personal de los comités de empresas y de los órganos de las Administraciones Públicas (art. 6.2 a), LOLS). *También los sindicatos o entes sindicales, afiliados, federados o confederados a una organización sindical de ámbito estatal que tenga la consideración de más representativa* (art. 6.2 b), LOLS).

En nuestro país los sindicatos más representativos a nivel estatal son CC.OO y UGT, los cuales tienen capacidades representativas a todos los niveles territoriales y funcionales para:

a) *Ostentar representación institucional ante las Administraciones públicas u otras entidades y organismos de carácter estatal o de Comunidad Autónoma que la tenga prevista.*

b) *La negociación colectiva, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.*

c) *Participar como interlocutores en la determinación de las condiciones de trabajo en las*

Administraciones públicas a través de los oportunos procedimientos de consulta o negociación.

d) Participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo.

e) Promover elecciones para delegados de personal y comités de empresa y órganos correspondientes de las Administraciones públicas.

f) Obtener cesiones temporales del uso de inmuebles patrimoniales públicos en los términos que se establezcan legalmente.

g) Cualquier otra función representativa que se establezca.

Fuente: (art.6.3 LOLS).

Por otro lado, los sindicatos más representativos a nivel de Comunidad Autónoma, serán *los que obtengan en elecciones sindicales al menos el 15% del total de los delegados de personal y de los representantes de los trabajadores en los comités de empresa, y en los órganos correspondientes de las Administraciones públicas, siempre que cuenten con un mínimo de 1.500 representantes y no estén federados o confederados con organizaciones sindicales de ámbito estatal* (art. 7.1 a), LOLS). Actualmente, tienen tal consideración ELA-STV, LAB y CIG en el ámbito de Comunidad Autónoma (Expansión, 2019).

Los sindicatos tienen en su poder el ejercicio de la acción sindical, viéndose dotados de medios o actuaciones en defensa de los derechos e intereses de los trabajadores. Se encuentra regulada en el artículo 8 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

MODELO CORPORATIVISTA ESPAÑOL

Cabe resaltar que el "*modelo corporativista español*" establece las relaciones de participación de los agentes sociales en los procesos de toma de decisiones, y el Estado juega un rol muy importante ya que institucionalizó a los sindicatos, dotándoles de recursos para su representatividad a través de elecciones sindicales y ayudándoles a su financiación con el patrimonio sindical. Durante mucho tiempo una de las características que se resaltaba del corporativismo era su "*capacidad de combinar buenos resultados económicos con salarios*

relativamente igualitarios y una distribución de ingresos igualitaria, políticas de protección social generosas y un sector público amplio” (Baccaro, 2010).

Sin embargo, en España *“ha habido un intento de aplicar políticas neoliberales en una sociedad que estaba intentando desarrollar un Estado de bienestar previamente no existente”* (Banyuls y Recio, 2012: 200). *Esto queda reflejado con las reformas laborales de 2010 y 2012, ambas tomadas unilateralmente por el gobierno en funciones, dejando de lado el diálogo social con el resto de agentes sociales. La reforma de 2012 mediante el Real Decreto 3/2012 provocó fuertes estragos en la calidad del trabajo, favoreciendo a los empresarios (Gago, A., 2012).*

“Desde la perspectiva de sus actores, los pactos sociales son la expresión de un proceso de intercambio político continuo entre gobierno y agentes sociales o entre estos últimos de manera autónoma, por el cual se desarrolla un juego que tiene lugar en la arena institucional en el que cada uno controla recursos que el otro desea” (Öberg et al., 2011). En este juego, el gobierno controla la legislación, la fiscalidad y el gasto público y es el responsable directo de la elaboración de la agenda socioeconómica.

Por otro lado *“ los agentes sociales y en concreto los sindicatos, también poseen recursos que son deseados por los gobiernos: en particular, la capacidad de activación y gestión del conflicto sociolaboral a través del control de sus afiliados”* (Behrens, Hamann y Hurd, 2004). La búsqueda del acuerdo con los sindicatos se convierte, por tanto, en algo muy deseable para los gobiernos, al menos, en tanto en cuanto estos últimos retengan y sean capaces de administrar de manera efectiva dicho poder de movilización sociolaboral (Baccaro y Simoni, 2008).

El uso de pactos sociales depende de la estrategia, de los intereses y de los recursos que poseen cada uno de los participantes; y esto significa que el intercambio político tiene lugar cuando los distintos actores lo desean. En algunos países, existen protocolos institucionalizados que señalan los momentos en que debe activarse la negociación. Sin embargo, en los países del sur de Europa la iniciativa de activación del diálogo social corresponde al actor más fuerte en recursos (el Gobierno por lo general). Por costumbre, cuando dicho Gobierno desactiva o abandona el intercambio político, *“los sindicatos pueden considerar oportuno adoptar una postura agresiva”* (Pizzorno, 1978). *“Entonces el conflicto se transforma en un elemento del propio intercambio político, pensado fundamentalmente para tratar de reactivar la negociación”* (Hamann, Johnston y Kelly, 2013).

CUADRO DE LA EVOLUCIÓN DE LOS PACTOS SOCIALES EN ESPAÑA DESDE 2008

FECHA	GOBIERNO	NEGOCIACIÓN/ACUERDO	CARÁCTER
7/2008	PSOE (minoría)	-Declaración para el impulso de la economía, el empleo y la competitividad	Acuerdo tripartito (Gobierno y agentes sociales)
9/2009	PSOE (minoría)	-Acuerdo entre Gobierno y Sindicatos para la función pública (2010-2012)	Acuerdo bipartito (Gobierno- Sindicatos)
11/2009	PSOE (minoría)	-Compromiso en la actuación sobre la negociación colectiva pendiente de 2009	Acuerdo bipartito (agentes sociales)
12/2009	PSOE (minoría)	-Medidas urgentes para el mantenimiento y fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas	Negociación tripartita abortada
1/2010	PSOE (minoría)	-Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva AENC I (2010-2012)	Acuerdo bipartito (agentes sociales)
6/2010	PSOE (minoría)	-Plan de Austeridad del Sector Público (2011-2013)	Sin consulta o negociación
6/2010	PSOE (minoría)	-Reforma del mercado laboral	Negociación tripartita abortada (reforma unilateral)
1/2011	PSOE (minoría)	-Acuerdo social y económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de pensiones	Acuerdo tripartito
6/2011	PSOE (minoría)	-Reforma de la negociación colectiva	Negociación tripartita abortada (reforma unilateral)

<i>1/2012</i>	<i>PP (mayoría)</i>	<i>-Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva AENC II (2012-2014)</i>	<i>Acuerdo bipartito (agentes sociales)</i>
<i>2/2012</i>	<i>PP (mayoría)</i>	<i>-Acuerdo sobre la solución autónoma de conflictos (V ASAC)</i>	<i>Acuerdo bipartito (agentes sociales)</i>
<i>2/2012</i>	<i>PP (mayoría)</i>	<i>-Reforma del mercado laboral</i>	<i>Sin consulta o negociación</i>
<i>12/2013</i>	<i>PP (mayoría)</i>	<i>-Reforma del sistema de pensiones</i>	<i>Consulta informal con sindicatos (reforma unilateral)</i>
<i>6/2013</i>	<i>PP (mayoría)</i>	<i>-Estrategia de emprendimiento y empleo joven (2013-2016)</i>	<i>Consulta tripartita previa</i>

Fuente: (González, S. y Luque, D., 2015).

La crisis económica (2008-2013) ha impactado sobre el proceso corporativista en España, afectando a su rendimiento y a la estabilidad en el intercambio político entre Gobierno y agentes sociales. Tanto la ralentización en el acuerdo de pactos sociales como la erosión del proceso político responden al deterioro de las condiciones económicas durante la crisis y el abandono en la búsqueda de acuerdos en la agenda de reformas por parte del Gobierno. El rasgo más llamativo de esta etapa fue la desactivación del intercambio tripartito y la continuidad del bipartito.

Por otra parte, los sindicatos perdieron influencia sobre la agenda política y quedaron subordinados al gobierno por las exigencias de consolidación fiscal definidas por las instituciones de la Unión Económica y Monetaria (UEM). Como resultado el Gobierno llevó a cabo reformas unilateralmente, y la Confederación Española de Organizaciones Españolas (CEOE) ha apoyado la agenda gubernamental, las más importantes en materia de reforma del mercado de trabajo. La erosión del corporativismo ha sido más progresivo y tardío en España que en otros países del sur de Europa y ha afectado con más intensidad al intercambio entre gobierno y agentes sociales que al proceso de diálogo bipartito entre estos.

REFORMA LABORAL 2012 MEDIANTE RD 3/2012

El Gobierno de Mariano Rajoy inició su mandato en 2012 presentando a los agentes sociales una propuesta para iniciar una reforma laboral, y las materias que la conformaban trataban sobre la negociación colectiva, las distintas modalidades de contratación, el absentismo laboral, la resolución de conflictos fuera de los tribunales y la formación de trabajadores y jóvenes recién ingresados al mercado laboral.

La Negociación Colectiva *“es un derecho fundamental, firmemente sustentado en la Constitución de la OIT y reafirmado en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo que la Organización adoptó en 1998. Se trata de un mecanismo fundamental del diálogo social, a través del cual los empleadores y sus organizaciones y los sindicatos pueden convenir salarios justos y condiciones de trabajo adecuadas; además, constituye la base del mantenimiento de buenas relaciones laborales. Entre las cuestiones que se abordan habitualmente en los programas de negociación figuran los salarios, el tiempo de trabajo, la formación y capacitación profesional, la seguridad y la salud en el trabajo, y la igualdad de trato”*.

Las negociaciones con los agentes sociales fueron iniciadas por la Ministra de Empleo y Seguridad Social, Fátima Báñez, y dichos agentes sociales estaban representados por Juan Rosell (Presidente de la CEOE); Jesús Terciado Valls (Presidente de CEPYME); Ignacio Fernández Toxo (Secretario general de CC.OO), y Cándido Méndez (Secretario general de la UGT).

Para el 25 de enero, los agentes sociales firmaron conjuntamente una serie de acuerdos en materias de flexibilidad interna y moderación salarial, demostrando una vez más sus habilidades como actores institucionalizados. A su vez, los sindicatos mayoritarios CCOO y UGT firmaron el mismo día el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación colectiva 2012, 2013 y 2014 por temor a quedarse fuera del escenario del intercambio político.

La firma de los sindicatos se justificaba como un intento de evitar que el gobierno propusiese definitivamente la reforma laboral, cediendo así en materias de contención de salarios y de convenios para impedir una reforma laboral que vulnerara a los principios de la negociación colectiva; sin embargo, el pacto que llevaron a cabo fue realizado sin ningún tipo de garantía o compromiso de que fuera a cumplirse por parte del Gobierno. En declaraciones posteriores, tanto Cándido Méndez como Ignacio Fernández Toxo, líderes de UGT y CCOO en ese entonces,

afirmaron que el pacto lograría *“reflotar el diálogo social en momentos en el que el gobierno alemán de Angela Merkel presionara al Ejecutivo de Mariano Rajoy para acometer reformas de más calado”* (Nueva Tribuna, 2012).

Es decir, la firma de este acuerdo era un claro mensaje para que el gobierno no hiciese una reforma laboral más profunda, y al mismo tiempo para ganar influencia política como actores institucionalizados dentro de los procesos de concertación social. Sin embargo, los sindicatos fueron sorprendidos ante la decisión del gobierno de continuar con sus planes sobre la reforma laboral. Como respuesta, los sindicatos instaron al gobierno a explicar el contenido de dicha reforma tras un encuentro europeo en el que se decidieron nuevas medidas de ajuste y austeridad 31 de enero de 2012.

La realidad era que los sindicatos no estaban preparados para el enfrentamiento y pidieron al gobierno la convocatoria de la mesa de diálogo social tripartita, como un derecho constitucional de los agentes sociales a ser informados, y pidieron que respetase lo ya contenido en el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación colectiva 2012, 2013 y 2014.

Sin embargo, el 10 de febrero de 2012 el Gobierno del PP se salió rotundamente de la negociación y presentó su reforma profunda del mercado laboral que introducía principalmente los siguientes cambios:

- *Disminución de la indemnización por despido improcedente de 45 a 33 días en contratos indefinidos.*
- *Ampliación de las causas del despido objetivo: permitía a las empresas despedir a sus trabajadores por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción, manteniendo la indemnización de 20 días por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades.*
- *No habría necesidad de autorización previa de la Administración para los ERE: el Gobierno suprime la exigencia de autorización administrativa previa para las regulaciones de empleo, algo que sólo existió en España y Grecia.*
- *Nuevo contrato indefinido para las PYMES y autónomos con menos de 50 trabajadores, que incluye una deducción de 3.000 euros por la contratación de un primer trabajador menor de 30 años.*

- *Frenar los encadenamientos de contratos temporales indefinidamente: acabar con la dualidad, por lo que finaliza el encadenamiento de este tipo de contratos cuando superaran los 24 meses a partir del 31 de diciembre de 2012.*
- *Derecho a 20 horas de formación anuales para todos los trabajadores cuya antigüedad de contrato sea mayor a 1 año: remunerado por las empresas para las que trabajan.*
- *Fomentar el contrato para la formación de jóvenes de hasta 30 años hasta que la tasa de paro bajase del 15%.*
- *Las ETT pueden actuar como agencias de colocación en colaboración con las oficinas públicas de empleo.*
- *La prórroga máxima de los convenios colectivos vencidos sería de dos años: se suprimiría la "ultraactividad indefinida" de los convenios, es decir, fin a la prórroga automática cuando venciera, de modo que las partes deberían negociar un nuevo convenio en el plazo máximo de dos años, fecha en la que dejaría de estar vigente.*
- *Los convenios de empresa tendrían prioridad: la reforma introduce la prioridad de los convenios de empresa independientemente de lo que se pacte en convenios de nivel superior.*
- *Las empresas con dificultades económicas podrían 'descolgarse' del convenio: en otras palabras, facilita a las empresas no cumplir con lo pactado por las partes.*
- *Los directivos de banca sancionados no recibirían indemnización por despido: aquellos que fuesen expulsados de su cargo mediante un expediente disciplinario no tendrían derecho a percibir indemnización alguna.*

Fuente: (La Vanguardia, 2012).

Las consecuencias de aprobar esta reforma laboral suponían la liberalización total de las relaciones laborales, permitiendo a los empresarios negociar las condiciones de los trabajadores sin contar con representación sindical. Esto suponía que la empresa podría cambiar la jornada de trabajo, los horarios y turnos, el centro de trabajo y materias similares en caso de que la empresa tuviera pérdidas o previsión de pérdidas. El comportamiento de los sindicatos fue extraña, ya que

estaban más indignados por su exclusión del proceso de concertación social que de la repercusión que tendría la reforma laboral sobre los trabajadores.

Los sindicatos acusaron directamente al gobierno de incumplir de manera unilateral los acuerdos alcanzados entre las organizaciones sindicales y la patronal en materia de negociación colectiva. En una nota de prensa UGT declaraba que: *“de forma unilateral, sin informar siquiera a los interlocutores sociales con el mínimo tiempo y detalle que exige el respeto institucional...el Gobierno ha aprobado una reforma laboral que facilita hasta extremos desconocidos el despido.”* (UGT, febrero 2012). *“Los interlocutores sociales hemos dado muestras de responsabilidad y compromiso para salir de la crisis, pactando bilateralmente el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva”* (AENC) que incluye medidas muy importantes en materia de flexibilidad interna.

La respuesta con más repercusión realizada por parte de CC.OO y UGT fue convocar una gran jornada de movilización el 19 de febrero de 2012, contra la reforma laboral y bajo el lema “No a la reforma laboral por ser injusta con los trabajadores, ineficaz para la economía e inútil para el empleo”, obteniendo una respuesta positiva de la ciudadanía al sacar a la calle a unos dos millones de personas en 57 ciudades. Una vez más, el objetivo de los sindicatos fue el de instar al gobierno a una reanudación del diálogo social, e Ignacio Fernández Toxo explicó que *“los sindicatos no pretenden buscar la confrontación, sino corregir la reforma laboral”* (CCOO, febrero 2012).

El 21 de febrero de 2012 los Secretarios Generales de UGT y CCOO enviaron una carta al Presidente de Gobierno, Mariano Rajoy, en el que insistían en que prestara atención a la opinión de la población tras las movilizaciones del 19 de febrero. En dicho escrito, denunciaban que la reforma laboral había sido aprobada sin un proceso de negociación previo con los agentes sociales, que incluía medidas lesivas para los trabajadores y que entraba en contradicción con los acuerdos de negociación colectiva.

Una vez más los sindicatos no exigían la retirada de la reforma laboral, sino que pedían una apertura de la negociación para modificar algunos apartados, y mostraban su voluntad de buscar elementos de consenso desde la concertación y no desde la confrontación. Ante la falta de respuesta del Gobierno del PP, finalmente los sindicatos decidieron convocar una Huelga General para el 29 de marzo de 2012, la cual iba en contra no sólo de la reforma laboral sino del duro

ajuste presupuestario.

En la nota de prensa de CCOO, el sindicato anunciaba “la voluntad de mantener la presión social después de esta fecha para modificar sustancialmente su reforma si el gobierno no rectificaba y se avenía a negociar”. Los sindicatos intentaron agotar todas las vías de la concertación social dejando el enfrentamiento como última alternativa, sólo cuando estuvieran excluidos totalmente del proceso de toma de decisiones.

Sin embargo, el sábado 11 de febrero salía publicado el contenido del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. El 29 de febrero se realizó una Jornada de Acción Europea en defensa del Empleo que sirvió de antes para la huelga general del 29 de marzo de 2012, y el domingo 11 de marzo más de un millón y medio de personas salieron a la calle en 60 manifestaciones convocadas en todo el país.

La huelga tuvo un seguimiento masivo según el Informe del Indicador de Consumo eléctrico de Economistas frente a la crisis (UGT marzo 2012), un seguimiento hasta superior al de las huelgas de 2002 y 2010. Sin embargo, lo que no consiguió la huelga general fue la modificación de la reforma laboral.

Los sindicatos convocaron nuevas jornadas de movilizaciones para el 23 y 24 de mayo y para julio de 2012, pero el Partido Popular no retiró la reforma, todo lo contrario, aprobó su versión definitiva el 6 de julio de 2012. Fuente (Gago, A. 2012).

3. JUVENTUD Y SINDICATOS

Los jóvenes, en términos generales, somos un grupo caracterizado por la desafección hacia los sindicatos, y entre los distintos motivos que lo provocan destacan la tardía incorporación al mercado laboral y una asociación del concepto de sindicato como algo del pasado. Durante los primeros años laborales lo común es acceder a trabajos con contratos de poca duración, mal retribuidos y con poca seguridad laboral, de forma que los jóvenes son un grupo vulnerable por su condición de no poseer experiencia laboral.

PRECARIADO

La política, sociedad y economía están estrechamente vinculadas, de forma que las decisiones tomadas sobre cada uno de estos ámbitos afecta directamente al resto, y la realidad laboral fruto de la aprobación de la Reforma Laboral de 2012 ha dado lugar a un fenómeno denominado precariedad laboral, la cual “ha sido definida en función de cuatro grandes dimensiones: la inestabilidad en el empleo, la vulnerabilidad, los menores ingresos, y la menor accesibilidad de la población afectada a prestaciones y beneficios sociales” (ISTAS, 2019). Se trata de una situación en la que viven determinados grupos de personas trabajadoras que por razones diversas sufren procesos que conllevan inseguridad, incertidumbre y falta de garantía en las condiciones de trabajo.

En nuestro país, la precariedad afecta mayormente a los siguientes grupos sociales: mujeres, mayores de 45 años y jóvenes. Me interesa centrarme en los jóvenes, quienes están sobre cualificados y al no encontrar trabajo emigran al extranjero produciéndose "la fuga de cerebros".

En el caso de ocupar un puesto de trabajo las posibilidades de ascensos o mejora de condiciones, salario y demás son muy escasas a largo plazo. En lugar de experimentar una transición relativamente rápida hacia el empleo estable y una trayectoria lineal de promoción hacia una posición ocupacional alta, los jóvenes y “jóvenes-adultos” frecuentemente pasan de un contrato eventual hacia otro; con condiciones salariales injustas y periodos más o menos largos de inactividad, sostenidos gracias a las ayudas sociales y familiares (Gentile, 2014). Se rompe así, con la trayectoria laboral cronológicamente ordenada y previsible, que prevalecía dentro de la norma de “un pleno empleo de buen empleo” (Prieto, 2002).

Se puede hablar del precariado como “*una nueva clase social*”, según Guy Standing en su libro *El precariado, una nueva clase social*. Se trata de un grupo heterogéneo en situación de desempleo, con trabajos temporales, escasos ingresos, con un incremento en la inseguridad laboral y ausencia de protección frente a la pérdida de empleo; y está fuertemente vinculado con la “*discordancia de estatus*”: se trata de gente con un nivel de educación formal relativamente alto, que acepta empleos con un estatus o ingresos por debajo de lo que considerarían acorde a su cualificación, desembocando en una probable frustración (Ksougí, 2008).

Las personas que forman parte del precariado comparten la sensación de que su labor es: instrumental (necesario para sobrevivir), oportunista (aceptando lo que sale) y precaria (inseguro). Una forma de aproximarse al fenómeno del precariado es ver cómo la gente se ve inducida a realizar de forma insegura trabajos que difícilmente la ayudarán a construirse una identidad o una carrera deseable...

SINDICATOS DEDICADOS A LA JUVENTUD

Por ello, los sindicatos más representativos han desarrollado organizaciones dedicadas a los jóvenes:

UGT creó en 2018 a RUGE (Revolución Ugetista) con el fin de que los jóvenes dispusieran de una organización propia con la que pudieran defender de forma independiente sus derechos en el trabajo. Su máximo representante, Eduardo Magaldi de 30 años estudió Recursos Humanos y afirma que *"el nivel de afiliación de los jóvenes se ve mermada cada vez más; por un lado porque parece que afiliarse a un sindicato ha pasado de moda y por otra parte debido a que cada vez hay más nuevas formas de trabajo que huyen de la relación laboral y del derecho del trabajador"*.

Esta organización nació con la idea de ser la voz de los jóvenes, acudiendo a los centros de trabajo en los que se detecta explotación laboral para así generar un movimiento de conciencia en la juventud, basado en el respeto de los derechos y libertades desde que se comienza a trabajar, con o sin experiencia laboral. Es decir, desarrollar políticas y medidas contra la precariedad laboral, explotación de becarios, contratos en prácticas y otras modalidades.

CC.OO no tiene una organización juvenil como tal, pero sí que desarrolla conferencias y talleres para los jóvenes. En esta dirección y como fruto de su interés en este colectivo, señalan datos llamativos que figuran en su web, como por ejemplo que sólo el 19% de los menores de 30 años pueden emanciparse de casa de sus padres, y que de este porcentaje el 21% se independiza con ayuda familiar. Además, actualmente la juventud firma en 1 año trabajado una media de 5'2 contratos, mientras que en el año 2008 estaba en 3'4.

Fuente: (CC.OO, 2019).

DIFERENCIAS EN LAS FRANJAS DE EDAD DE LOS AFILIADOS DE UGT Y CC.OO

En CCOO la franja de los jóvenes abarca 12 años (de los 18 hasta los 30), mientras que la de UGT llega a los 17 años (desde los 18 hasta los 35).

La franja de mediana edad abarca 14 años en CCOO (de 30 a 44), frente a los 19 años de UGT (entre 36 y 55). La franja de mayores sube hasta los 19 años en CCOO (entre los 45 y los 64), frente a los 9 años que abarca la de UGT (de los 56 a los 65); y la única franja en la que coinciden ambos sindicatos es en la de los jubilados.

A continuación se encuentran los datos de afiliación de las distintas franjas de edad tanto de UGT como de CC.OO:

Tabla Nº 1. Datos de afiliación por edad

	Jóvenes	Mediana Edad	Mayores	Jubilados	Total
UGT	112.723	516.647	234.839	75.149	939.358
CC.OO	32.762	330.989	514.756	30.544	909.051

Fuente: (UGT y CC.OO, 2017-2015).

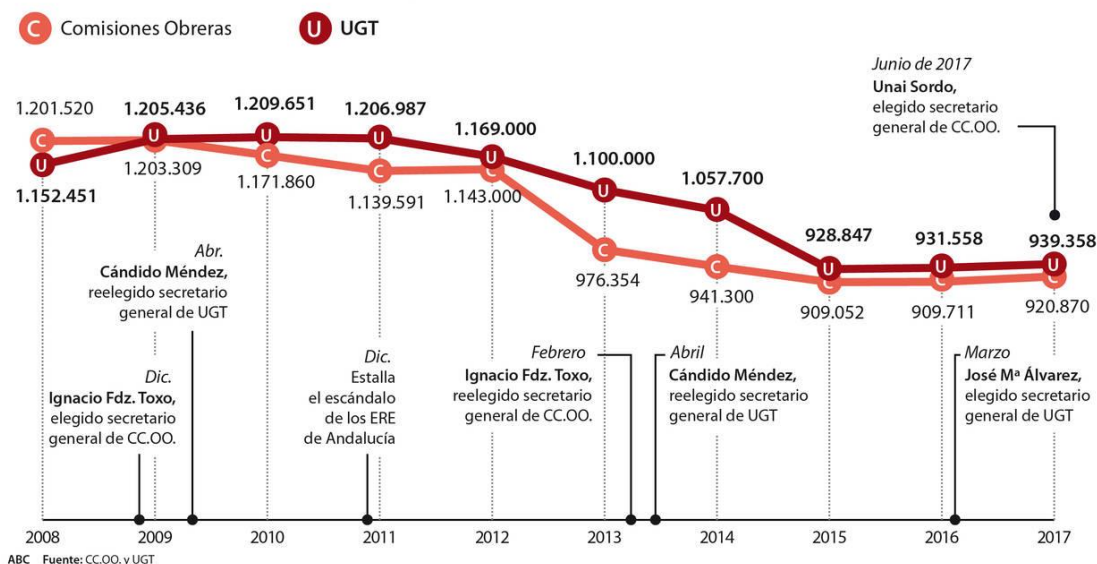
A pesar de las considerables diferencias de edad que existen entre UGT y CC.OO a la hora de agrupar a sus afiliados por franjas de edad, se puede contemplar en la Tabla Nº 1 que el grupo mayoritario de afiliados en el caso de UGT es el de las personas de mediana edad (entre 36 y 55 años), mientras que en CC.OO se trata de los mayores (entre 45 y 64 años). Ambos grupos comparten unas características en común: en su mayoría se trata de hombres que llevan una trayectoria laboral de unos 20 años, con trabajo indefinido, un nivel de vida acomodado y con familia con varios hijos.

En el caso de UGT, la siguiente franja de edad que está más afiliada es la de mayores (entre 56 y 65 años), personas que están cerca de la edad de jubilación; mientras que CC.OO tiene como segunda franja más afiliada a la mediana edad (entre 30 y 44 años), y es aquí donde llama la atención que estas edades UGT las considera prácticamente como mediana edad.

Por último, se puede observar que el número de afiliados jóvenes varía notablemente entre UGT y CC.OO, teniendo el primer sindicato un peso mayor al contar con más del triple de afiliados que CC.OO. Al mismo tiempo, destaca el hecho de que haya tan poca diferencia en el

número de afiliación entre los jóvenes y jubilados de ambos sindicatos.

Afiliación de los sindicatos mayoritarios



Fuente: (ABC: CC.OO y UGT, 2008-2017).

Tal y cómo se describe en el Gráfico N^o 1, el número de afiliados ha caído considerablemente como consecuencia de la crisis económica de 2008, la cual provocó una etapa marcada por la excesiva destrucción de empleo y a la vez la creación de nuevas modalidades de trabajo que implicaron un punto de inflexión en lo que era considerado como trabajo convencional. Estos acontecimientos han provocado la desconfianza generalizada de los trabajadores sobre los sindicatos, a pesar de las actuaciones llevadas a cabo para defender los derechos de los trabajadores mediante el diálogo social y las negociaciones colectivas. En el año 2008, CC.OO superaba el 1.200.000 de afiliados e incluso en 2009 se produjo una subida de más de 4.000 afiliados, pero a partir de este año empezó a reducirse su número hasta que en 2013 sufrió la caída más preocupante provocada por la aprobación de la Reforma Laboral de 2012, es decir, pasó de tener 1.200.000 de afiliados en 2008 a 909.711 afiliados en 2015, para ya en ese año empezar a recuperar afiliados a un ritmo paulatino.

Por su parte, UGT también contaba con más de 1.100.000 de afiliados en 2008, y de hecho incrementó su número hasta 2010 en más de 50.000 afiliados hasta que comenzó a perder adeptos a un ritmo considerable: del año 2012 pasó de contar con 1.169.000 afiliados a 928.847

en 2015, produciéndose una importante crisis entre sus filas de miembros, para luego volver a recuperar afiliados.

4. MARCO METODOLÓGICO

Para llevar a cabo la investigación, he utilizado mayormente datos procedentes de fuentes secundarias documentales, es decir, aquella que ya ha sido obtenida anteriormente por otras personas (libros, revistas científicas, leyes, artículos de prensa, páginas web). En cuanto a la obtención directa de información, he recurrido al trabajo de campo, realizando 4 entrevistas semiestructuradas a sindicalistas de UGT y CC.OO de La Rioja para recabar datos sobre la relación entre jóvenes y sindicatos, empleando por tanto la metodología cualitativa.

Bericat (1998) propone una distinción entre las técnicas cuantitativas y cualitativas:

PERSPECTIVA	EXTREMOS DE LA DIMENSIÓN
1. Tiempo	Sincronía- Diacronía
2. Enfoque	Macroscópico- Microscópico
3. Punto de vista	Subjetividad- Objetividad
4. Conceptualización del objeto	Análisis- Síntesis
5. Orientación de la construcción teórica	Deducción- Inducción
6. Presencia del observador	Reactividad- Neutralidad

Fuente: Bericat (1998).

El objeto de estudio de la investigación se analiza desde una perspectiva dinámica ya que va evolucionando con el tiempo; se trata de un grupo concreto (sindicalistas) por lo que se gana profundidad de estudio (enfoque microscópico). Como la técnica de recogida de información empleada ha sido la entrevista semiestructurada, el punto de vista es objetivo pues atiendo a la definición de la realidad social por parte de los sujetos entrevistados.

En la investigación cualitativa se considera que la realidad social sólo puede comprenderse integrándola en una realidad total, construida a partir de la perspectiva de los entrevistados (síntesis). Atendiendo a la relación entre la teoría y los datos obtenidos, la orientación cualitativa va de lo particular a lo general (inducción), y mi presencia al estar con los entrevistados puede provocar reactividad, un fenómeno en el que los individuos alteran su conducta al ser observados.

Resumiendo la perspectiva cualitativa, se centra en el sujeto individual y en el descubrimiento del significado, los motivos y las intenciones del actor. En este caso, he analizado el mundo social a través del sujeto que actúa.

MUESTRA

Como muestra del estudio he seleccionado a cuatro sindicalistas que trabajan en La Rioja, concretamente a Jesús Izquierdo (Secretario General de UGT en La Rioja), a Jorge Ruano (Secretario General de CC.OO en La Rioja), a Javier García Carlos (Secretario de organización y acción sindical de CC.OO) y a Carlos Arriazu Antón (Director General de la Función Pública del Gobierno de La Rioja). Se trata de un muestreo opinático, pues acudo al grupo de personas que por sus conocimientos en materia sindical son reconocidos como expertos de esta información; y los motivos de esta elección se debe a que su trabajo les hace estar constantemente en contacto con el mundo laboral, de forma que me facilitan accesibilidad a la información rica en contenido (Sabater, C., 2017).

Entre los inconvenientes que pueden surgir, destacan:

- La inexistencia de un procedimiento para conocer el error muestral exacto que pueda darse durante la investigación.
- La información obtenida puede resultar alterada por la subjetividad del investigador.
- Las conclusiones no son definitivas.

5. ANÁLISIS DE DATOS

De las entrevistas realizadas a los diferentes sindicalistas, he podido llegar a la conclusión de que los jóvenes son un grupo social al que los sindicatos sí le dan importancia, y afirman que para acercarse a ellos recurren al uso de redes sociales y a la realización de conferencias y charlas en institutos y universidades. Resulta importante involucrarlos no solo en la afiliación, sino también en los órganos de decisiones de estas instituciones (comisiones ejecutivas, órganos de dirección) para que en un futuro sean los siguientes dirigentes, asegurando un relevo generacional.

Es cierto que su porcentaje de afiliación es el más bajo frente al resto de franjas de edad

(por debajo de lo que les gustaría a los sindicatos); pero su número va aumentando poco a poco, promovido por las situaciones de precariedad laboral a los que se ven enfrentados en sus trabajos y por el interés de mejorar sus condiciones laborales.

De entre los motivos que mermaron la afiliación de los trabajadores a los sindicatos, todos coinciden en que les afectó principalmente la crisis de 2008 y la Reforma Laboral de 2012, etapa en la que la fuerza socio-política de los sindicatos disminuyó considerablemente al debilitarse el diálogo social con el Gobierno Español. Además, el empeoramiento de las condiciones laborales y el surgimiento de nuevas modalidades de trabajo sorprendieron a los sindicatos, ya que en ese entonces no disponían de mecanismos para hacer frente a las medidas aplicadas por la Reforma Laboral de 2012. Por otro lado, coinciden en que la información que divulgan los medios de comunicación desacredita la labor que realizan, de modo que cuando se llevan a cabo acciones sociales en las calles y políticas en el mundo laboral, pasa desapercibido para gran parte de la sociedad.

Afirman haber superado momentos difíciles, adaptándose a la realidad social y laboral, donde hay un mercado atomizado en el que surgen trabajos que les obligan a reinventarse para poder defender a los trabajadores (por ejemplo los riders), un caso de “falsos autónomos” con el que no se habían enfrentado antes y que en su mayoría es realizado por jóvenes.

Por esto, que los jóvenes decidan afiliarse es una forma de evitar que sus derechos laborales sean vulnerados, sobre todo para aquellas personas que ocupan puestos de trabajos precarios; no se ha de olvidar el hecho de que el sindicato es una herramienta de autoorganización de los trabajadores, y los beneficios de los que se disfruta estando afiliado se agrupan en dos vertientes: una más sindical (para que en un futuro puedan asumir responsabilidades, implicarse en toma de decisiones...) y otra desde el punto de vista de servicios (ventajas de asesoramiento jurídico gratuito, formarse sindicalmente, recibir información sobre el marco negociación colectiva...)

Atendiendo a la vertiente sindical, la presencia de jóvenes delegados sindicales en las empresas donde trabajan es bajo, puesto que para poder presentarse a las elecciones sindicales (celebradas cada cuatro años) deben tener como mínimo una antigüedad de seis meses en la empresa, lo que resulta complicado por la abundancia de contratos de corta duración. Además, hay que recordar que las pymes representan el 99’8% del tejido empresarial español, y muchas de

ellas son microempresas, es decir, cuentan con menos de seis trabajadores y para poder disponer de un delegado de personal el requisito mínimo es que la empresa disponga de seis trabajadores.

Desde el punto de vista de servicios, las personas que no están afiliadas a un sindicato pueden utilizarlos, pero sí es cierto que sufren una discriminación positiva frente a los afiliados puesto que estos son los que con el pago de las cuotas permiten la existencia de dichos sindicatos.

6.CONCLUSIONES

Tras haber realizado la investigación, queda claro que los sindicatos han perdido fuerza negociadora en el diálogo social con el Gobierno y empresarios, principalmente por la crisis económica de 2008 que trajo consigo la desaparición de gran cantidad de trabajo estable y de calidad, sustituido por nuevas formas de trabajo flexible y precario respaldadas por las Reformas Laborales de 2010 y 2012, las cuales siguen vigentes en la actualidad.

Estas reformas fueron adoptadas por las presiones comunitarias procedentes de la Unión Europea, teniendo repercusiones negativas en las relaciones entre los agentes sociales, pues los intereses de cada uno eran diferentes a la hora de sentarse en la mesa tripartita negociadora: unos exigían medidas para mejorar la economía y creación de empleo basados en los principios de las reformas laborales, mientras que otros exigían el respeto de los derechos de los trabajadores y la creación de empleo estable.

Como resultado, la concertación social ha quedado relegada a un segundo plano, surgiendo confrontaciones entre Gobierno y agentes sociales, perjudicando a medio y largo plazo a la sociedad ante la incapacidad de ponerse de acuerdo en decisiones de vital importancia.

Por otro lado, los sindicatos han ido perdiendo progresivamente credibilidad y afiliados, puesto que son entendidos por la sociedad como instrumentos que sirvieron en una época concreta pero que actualmente no tienen el poder suficiente para lograr mejoras en la sociedad. Tampoco han sabido adaptarse a los cambios que ha habido en la economía y trabajo, habiendo priorizado una base de afiliados con un empleo estable, sueldo elevado y condiciones laborales estables frente a los nuevos colectivos nacidos durante la época de crisis cuyas condiciones se caracterizan por la inestabilidad de los contratos a tiempo parcial y la precariedad de los sueldos.

Especialmente los jóvenes son el colectivo con menor peso de afiliación, provocado por la falta de identificación que sienten con los sindicatos al estar ocupando puestos de trabajos para los que no encuentran ningún tipo de protección por parte de estas instituciones, y queda reflejado en los contratos de tipo formativo, prácticas, becarios y nuevos trabajos como los riders. Además, hay que tener en cuenta su tardía incorporación al mercado laboral ya sea por las dificultades de ocupar un puesto de trabajo o porque continúan formándose académicamente.

7.BIBLIOGRAFÍA

Apuntes de métodos y técnicas de investigación, 2017, Carmen Sabater.

Baccaro, L. (2010). *Similar Structures, Different Outcomes: Corporatism's Surprising Resilience and Transformation*. Université de Genève: Département de Sociologie.

Baccaro, L. y M. Simoni (2008). *Policy concertation in Europe: Explaining government choice*. Comparative Political Studies 41:1323-1348. <http://dx.doi.org/10.1177/0010414008315861>

Banyuls, J. y Recio, A. (2012). *Spain: the nightmare of Mediterranean neoliberalism*. Madrid: European Trade Union Institute (ETUI).

Behrens, M., K. Hamann y R. Hurd (2004). *Conceptualizing labour union revitalization*. Pp. 11-30 en Varieties of unionism. Strategies for union revitalization in a globalizing economy, edited by Carola Frege and John Kelly. Oxford: Oxford University Press. <http://dx.doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199270149.003.0002>

Bericat, E. (1998). *La integración de los métodos cuantitativo y cualitativo en la investigación social*. Barcelona: Ariel.

CC.OO. (2019). *Sindicato*. Noviembre 25, 2019, de CC.OO Sitio web: <https://www.ccoo.es/>

Expansión. (2019). *Sindicatos más representativos*. (noviembre, 15, 2019), de OJD Sitio web: <https://www.expansion.com/diccionario-juridico/sindicatos-mas-representativos.html>

Gago, A. (2012). *Los sindicatos mayoritarios españoles, CC.OO y UGT, ante la crisis económica, ¿declive o revitalización?* . Revistes Científiques de la Universitat de Barcelona, Nº 2, pp. 1077-1078.

Gago, A. (2012). *Los sindicatos mayoritarios españoles, CC.OO y UGT, ante la crisis económica, ¿declive o revitalización?* . Revistes Científiques de la Universitat de Barcelona, Nº 2, pp. 1080-1082.

Gago, A. (2012). *Los sindicatos mayoritarios españoles, CC.OO y UGT, ante la crisis económica, ¿declive o revitalización?* . Revistes Científiques de la Universitat de Barcelona, Nº 2, pp. 1086-1090.

Gobierno de España. (1978). *Constitución Española*. diciembre 15, 2020, de Boletín Oficial del Estado Sitio web: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

Gobierno de España. (1985). *Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto de Libertad Sindical*. Diciembre 16, 2020, de BOE Sitio web: <https://www.boe.es/buscar/pdf/1985/BOE-A-1985-16660-consolidado.pdf>

Gobierno de España. (2015). *Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*. Diciembre 19, 2020, de BOE Sitio web: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

González, J. (Mayo 1, 2018). *CC.OO. y UGT llegan al Primero de Mayo con menos afiliados que antes de la crisis*. Noviembre 12, 2019, de ABC Economía. Sitio web: https://www.abc.es/economia/abci-ccoo-y-llegan-primero-mayo-menos-afiliados-antes-crisis-201805010145_noticia.html

González, S. y Luque, D. (2015). *Crisis económica y deterioro de los pactos sociales en el Sur de Europa: Los casos de España y Portugal*. Universidad de Oviedo, 73, Nº 2, párrafos 13-19.

Hamann, K., A. Johnston y J. Kelly.(2013). *Unions against governments. Explaining general strikes in Western Europe (1980-2006)*. Comparative Political Studies 46:1030-1057. <http://dx.doi.org/10.1177/0010414012463894>

Hemilse, M. (2011). *La integración de metodologías: algunas posturas acerca de sus posibilidades y dificultades*. Noviembre 25, 2019, de Contribuciones a las Ciencias Sociales Sitio web: <http://www.eumed.net/rev/cccss/12/mha3.htm>

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (2018). *Formas de precariedad laboral*. Noviembre 10, 2019, de ISTAS Sitio web: <https://istas.net/salud-laboral/trabajos-trabajadores-y-colectivos/trabajo-precario/formas-de-la-precariedad-laboral>

La Vanguardia. (Octubre 12, 2012). *La reforma laboral al detalle*.(Noviembre 19, 2019), de La Vanguardia Sitio web: <https://www.lavanguardia.com/economia/20120210/54252850910/reforma-laboral.html>

Öberg, P. O., T. Svensson, P. M. Christiansen, A., S. Nørgaard, H. Rommetvedt, & T. Gunnar. (2011).

Disrupted Exchange and Declining Corporatism: Government Authority and Interest Group Capability in Scandinavia. Government and Opposition 46:365-391.
<http://dx.doi.org/10.1111/j.1477-7053.2011.01343.x>

OIT. (1996-2019). *Libertad sindical*. (noviembre. 1, 2019), de OIT Sitio web:
<https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/lang--es/index.htm>

OIT. (1998). *Negociación colectiva y relaciones laborales*. Noviembre 20, 2019, de OIT Sitio web:
<https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/lang--es/index.htm>

Pérez, M. (Marzo 16, 2019). *El precariado se cronifica*. Noviembre 10, 2019, de El País. Sitio web:
https://elpais.com/ccaa/2019/03/16/catalunya/1552760986_307273.html

Pizzorno, A. (1978). *Intercambio político e identidad colectiva en el conflicto laboral*. Pp. 381-407 en El resurgimiento del conflicto de clases en Europa Occidental a partir de 1968. Análisis comparativo, coordinado por Colin Crouch y Alessandro Pizzorno. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

RUGE. (2019). *Sindicalismo entre los jóvenes*. Noviembre 23, 2019, de UGT Sitio web:
<http://www.ugt.es/juventud-ruge>

Sabater, C. (2015). *La planificación de la investigación* en Caparrós, N. y Raya, E. (coords). Métodos y técnicas de investigación en Trabajo social. Madrid: Grupo 5.

Standing, G. (2013). *The Precariat: the new dangerous class*. Londres: Bloomsbury.

Unidad Editorial Información Económica S.L. (2019). *Sindicatos más representativos*. Noviembre 11, 2019, de Expansión Sitio web:
<https://www.expansion.com/diccionario-juridico/sindicatos-mas-representativos.html>

Ventura, B. (Agosto 13, 2018). *El sindicalismo se queda sin jóvenes, y no es solo porque afiliarse se haya pasado de moda*. Noviembre 12, 2019, de Yorokobu Sitio web:
<https://www.yorokobu.es/sindicalismo-pasado-de-moda/>

8. ANEXO

Buenas a todos, mi nombre es Nicolás Soler y soy estudiante de Relaciones Laborales y Recursos Humanos en la Universidad de La Rioja. La entrevista propuesta se ha planteado con el objetivo de obtener información sobre la relación entre jóvenes y sindicatos, para finalizar mi trabajo final de carrera en la Universidad de La Rioja.

Estas preguntas están diseñadas con el fin de conocer con un poco más de profundidad la realidad de los sindicatos respecto a los jóvenes, de modo que va dirigido a sindicalistas de CC.OO y UGT en La Rioja, quienes conocen la situación actual de los jóvenes.

1. ¿Cree usted que la gente joven sabe qué es un sindicato?
2. ¿Cuáles cree que son los principales motivos por los que los sindicatos han perdido la fuerza social con la que contaban antaño?
3. ¿Cree que el sindicalismo debe adaptarse a la nueva realidad laboral en la que se encuentran inmersos los jóvenes?
4. ¿Cree que los jóvenes son una prioridad para los sindicatos?
5. ¿Cuáles cree que pueden ser las ventajas de que un joven se afilie a un sindicato?
6. ¿Los trabajadores no afiliados tienen menos ventajas que los afiliados a la hora de acudir a los servicios de su sindicato?
7. La presencia de delegados sindicales jóvenes dentro de su sindicato, ¿es elevada o baja? ¿Cree que habrá problemas cuando llegue la hora de la regeneración sindical en términos generales?
8. ¿Es cierta la afirmación de que el Gobierno es la fuente de una gran parte de la financiación de los sindicatos más representativos a nivel estatal?
9. ¿Qué opina sobre la crisis? ¿Cree que sigue existiendo como para que las empresas continúen con la explotación laboral de los jóvenes becarios y trabajadores?

